

# **HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI UNIT RAWAT INAP RUMAH SAKIT UNIVERSITAS HASANUDDIN TAHUN 2013**

## ***RELATIONSHIP OF SATISFACTION WITH THE PERFORMANCE OF NURSES' PERFORMANCES IN HOSPITAL INPATIENT UNITS HASANUDDIN UNIVERSITY IN 2013***

**Astini As'ad<sup>1</sup>, Hj. A. Indahwaty Sidin<sup>1</sup>, Irwandy Kapalawi<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Bagian Manajemen Rumah Sakit, Fakultas Kesehatan Masyarakat, UNHAS, Makassar  
(asthyasad@yahoo.co.id/085241929433)

### **ABSTRAK**

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah faktor pekerjaan, kondisi tempat kerja, adalah hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan dan kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2013. Jenis penelitian yang digunakan adalah studi analitik korelasi. Sampel adalah perawat rawat inap. Cara pengambilan sampel secara *exhaustive sampling* yaitu dengan mengambil semua populasi dengan syarat perawat yang telah bekerja  $\geq 3$  bulan dengan besar sampel 77. Analisa data yang dilakukan adalah univariat dan bivariat dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi dan tabulasi silang yang menggunakan uji *chi square*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan kepuasan kerja aspek pekerjaan, gaji, peluang pengembangan, rekan kerja dan supervise dengan kinerja perawat, dan tidak ada hubungan kepuasan kerja aspek kondisi kerja dan kepemimpinan dengan kinerja perawat. Disarankan agar pihak rumah sakit senantiasa mengidentifikasi semua aspek-aspek yang dapat menimbulkan kepuasan atau ketidakpuasan kerja bagi perawat, mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja perawat serta kepala ruangan lebih mengintensifkan frekuensi pelaksanaan supervisi.

**Kata kunci** : kepuasan kerja, kinerja perawat

### **ABSTRACT**

*Job satisfaction is defined as an unpleasant emotional state or unpleasant with which employees view their work. Some studies suggest that job satisfaction is related to occupational factors, working conditions, relationships with coworkers, relations with superiors and compensation. This study aims to determine the relationship of job satisfaction with the performance of nurses in the Hospital Inpatient Unit Hasanuddin University in 2013. The type of research is an analytical study of the correlation. Samples are inpatient nurses. Sampling technique is exhaustive sampling, which is to take all the requisite population with nurses who have worked with  $\geq 3$  months, the sample is 77. Data analysis was performed using univariate and bivariate frequency distribution tables and cross-tabulations using chi square test. It is recommended that the hospital always identify all the aspects that can lead to job satisfaction or dissatisfaction for nurses, identifying factors that can improve or degrade the performance of nurses as well as the frequency of head room intensify the implementation of supervision*

**Keywords:** *job satisfaction, the performance of nurse*

## PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mendorong terciptanya iklim persaingan yang semakin kompetitif. Diperlukan pendekatan yang optimal dari *internal environment* dan *external environment* yang mampu mempengaruhi organisasi kedepannya. Dengan semakin tingginya tuntutan kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas, maka rumah sakit juga dituntut agar dapat menyediakan sumber daya manusia yang berkompeten dalam memberikan pelayanan kesehatan. Salah satu profesi yang memegang peran penting di rumah sakit adalah keperawatan. Keperawatan merupakan salah satu profesi yang berperan banyak dalam upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Oleh karena itu pelayanan keperawatan memiliki kontribusi yang sangat besar dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit dalam pemberian pelayanan keperawatan serta menjadi tolok ukur dalam kinerja seorang perawat (Nursalam, 2007).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Prasetyo, 2008).

Adanya keluhan pasien terhadap perawat rawat inap yaitu keterlambatan memberi sarapan, tidak dikontrol tensi dan suhu panasnya padahal suhu panas pasien belum stabil, keterlambatan perawat rawat inap menyediakan kamar, tidak ada satupun perawat yang berada di *nurse station* padahal kondisi pasien dalam kondisi kesakitan, perawat tidak sopan dalam menerima telepon, perawat tidak menjelaskan perkembangan pasien kepada keluarga pasien, perawat tidak mengkomunikasikan masalah obat (*Customer Care*, 2013). Adanya keluhan perawat bagian *customer care* mengenai unit yang ada di Rumah Sakit Unhas, diantaranya yaitu komplain mengenai unit farmasi 4 keluhan, unit pelayanan medis 5 keluhan, kurir 2 keluhan, unit penunjang 4 keluhan, unit radiologi 1 keluhan dan kompalin mengenai dokter 1 keluhan (*customer care*, 2013). Survey pendahuluan menunjukkan bahwa dari 13 orang perawat, 7 orang perawat mengatakan tidak puas dan 6 orang yang mengatakan puas. Adanya keluhan pasien terhadap perawat, keluhan perawat rawat inap ke unit lain, serta hasil survey kepuasan maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di unit rawat inap Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2013.

## **BAHAN DAN METODE**

Penelitian ini dilaksanakan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Universitas Hasanuddin pada bulan April Tahun 2013. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi analitik korelasi dengan pendekatan kuantitatif dan desain cross sectional. Studi analitik korelasi digunakan karena penelitian ini ingin melihat gambaran masing – masing variabel penelitian, dan menelaah hubungan antara dua variabel pada suatu situasi atau sekelompok subjek (Soekidjo, 2010). Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap yang bekerja di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin pada saat penelitian. Sampel adalah perawat rawat inap yang dijumpai di lokasi penelitian yakni sebesar 77 orang. Pemilihan sampel dilakukan secara *exhaustive sampling*.

Pengumpulan data diperoleh dengan dua cara, yakni data primer (hasil penyebaran kuesioner untuk mendapatkan informasi tentang aspek-aspek kepuasan kerja serta kinerja perawat) dan data sekunder berupa profil rumah sakit, data keluhan pasien, data keluhan perawat dan data lain yang terkait dengan penelitian ini. Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah dan dianalisis dengan sistem komputerisasi program SPSS dan data yang telah diolah dan dianalisis lebih lanjut akan disajikan dalam bentuk tabel yakni dalam bentuk tabel sederhana/tabel frekuensi (*one-way tabulation*) untuk analisis univariat dan crosstabulation (*two-way tabulation*) untuk analisis bivariat yang disertai narasi.

## **HASIL**

### **Karakteristik Responden**

Tabel 3 menunjukkan bahwa responden paling banyak berada pada rentang umur 21-27 tahun yaitu sebanyak 75 orang (97,4%). Tabel 4 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden paling banyak yaitu S1 Keperawatan sebanyak 57 orang (24,7%). Tabel 5 menunjukkan bahwa mayoritas responden berstatus belum menikah yaitu sebanyak 63 orang (81,8%). Tabel 6 menunjukkan bahwa masa kerja responden dominan >6 bulan, sebanyak 61 orang (92,2%).

### **Analisis Univariat**

Kepuasan terhadap pekerjaan, dari 77 responden yang menyatakan puas terhadap pekerjaan sebesar 92,2% (71 responden) dan yang menyatakan tidak puas 7,8% (6 responden). Kepuasan terhadap kondisi kerja, dari 77 responden yang menyatakan puas terhadap kondisi

kerja sebesar 66,2% (51 responden) dan yang menyatakan tidak puas 33,8% (26 responden). Kepuasan terhadap gaji, dari 77 responden yang menyatakan puas terhadap gaji sebesar 67,5% (52 responden) dan yang menyatakan tidak puas 32,5% (25 responden). Kepuasan terhadap peluang pengembangan, dari 77 responden yang menyatakan puas terhadap peluang pengembangan sebesar 66,2% (51 responden) dan yang menyatakan tidak puas 33,8% (26 responden). Kepuasan terhadap supervisi, dari 77 responden yang menyatakan puas terhadap supervisi sebesar 87,0% (67 responden) dan yang menyatakan tidak puas 13,0% (10 responden). Kepuasan terhadap kepemimpinan, dari 77 responden yang menyatakan puas terhadap kepemimpinan sebesar 76,6% (59 responden) dan yang menyatakan tidak puas 23,4% (18 responden). Sedangkan distribusi responden yang memiliki kinerja baik sebesar 50,6% (39 responden) dan yang memiliki kinerja kurang baik sebesar 49,4% (38 responden).

### **Analisis Bivariat**

Analisis yang dilakukan diketahui bahwa ada hubungan antara kepuasan aspek pekerjaan dengan kinerja perawat,  $p$  value yang diperoleh dari hasil tabulasi silang pekerjaan dengan kinerja perawat adalah 0,012, dan hasil uji koefisien phi menunjukkan kepuasan aspek pekerjaan memiliki hubungan yang sedang dengan kinerja perawat dengan nilai  $\phi$  yang diperoleh 0,295. Tidak ada hubungan antara kepuasan aspek kondisi kerja dengan kinerja perawat,  $p$  value yang diperoleh dari hasil tabulasi silang gaji dengan kinerja perawat adalah 0,573. Ada hubungan antara kepuasan aspek gaji dengan kinerja perawat,  $p$  value yang diperoleh dari hasil tabulasi silang gaji dengan kinerja perawat adalah 0,006, dan hasil uji koefisien phi menunjukkan kepuasan aspek gaji memiliki hubungan yang sedang dengan kinerja perawat dengan nilai  $\phi$  yang diperoleh 0,314. Ada hubungan antara kepuasan aspek peluang pengembangan dengan kinerja perawat,  $p$  value yang diperoleh dari hasil tabulasi silang peluang pengembangan dengan kinerja perawat adalah 0,003, dan hasil uji koefisien phi menunjukkan kepuasan aspek peluang pengembangan memiliki hubungan yang sedang dengan kinerja perawat dengan nilai  $\phi$  yang diperoleh 0,339. Ada hubungan antara kepuasan aspek rekan kerja dengan kinerja perawat,  $p$  value yang diperoleh dari hasil tabulasi silang rekan kerja dengan kinerja perawat adalah 0,001, dan hasil uji koefisien phi menunjukkan kepuasan aspek rekan kerja memiliki hubungan yang sedang dengan kinerja perawat dengan nilai  $\phi$  yang diperoleh 0,369. Ada hubungan antara kepuasan aspek supervisi dengan kinerja perawat,  $p$  value yang diperoleh dari hasil tabulasi silang supervisi dengan kinerja perawat adalah 0,000, dan hasil uji koefisien phi menunjukkan

kepuasan aspek supervisi memiliki hubungan yang sedang dengan kinerja perawat dengan nilai  $\phi$  yang diperoleh 0,391. Tidak ada hubungan antara kepuasan aspek kepemimpinan dengan kinerja perawat,  $p$  value yang diperoleh dari hasil tabulasi silang kepemimpinan dengan kinerja perawat adalah 0,254.

## **PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Umum Responden**

Ditinjau dari kelompok umur, responden yang paling banyak bekerja di unit rawat inap RS Unhas distribusi responden yang paling banyak adalah kelompok usia 21-27. Menurut Shawky (2009) rentang usia produktif seorang berkisar antara 19-59 tahun. Dan ada pula sebuah teori mengatakan bahwa usia mempengaruhi produktifitas, usia seorang karyawan sangat menentukan kinerja secara keseluruhan. Penelitian Husnawati (2006) yang mengatakan bahwa semakin bertambah usia karyawan maka kinerjanya menurun

Ditinjau dari tingkat pendidikan responden yang paling banyak adalah responden dengan tingkat pendidikan S1. Menurut Hasibuan (2008) pendidikan merupakan indikator yang menunjukkan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Penelitian Husnawati (2006) yang mengatakan bahwa pendidikan responden mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana, semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka akan meningkatkan kinerjanya. Ditinjau dari status perkawinan, responden yang paling banyak adalah responden yang belum kawin. Penelitian Muchlis (2008) tentang faktor eksternal dan internal perawat terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSU. Haji Makassar diketahui bahwa tidak ada hubungan antara status perkawinan dengan kinerja perawat.

Ditinjau dari masa kerja, responden yang terbanyak dengan masa kerja >6. Masa kerja erat dihubungkan dengan pengalaman, kepercayaan diri yang tinggi dan pemahaman *job description* yang lebih baik. Kajian-kajian ekstensif mengenai hubungan senioritas terhadap produktivitas telah dilakukan, dan hasilnya adalah ada hubungan positif antara senioritas dan produktivitas kerja seorang karyawan (Robbins, 2006). Penelitian Katma (2008) tentang hubungan kompensasi, lama kerja, motivasi dan beban kerja, dimana bahwa lama kerja tidak memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja perawat.

Hubungan kepuasan terhadap pekerjaan dengan kinerja perawat, pekerjaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perasaan perawat terhadap pekerjaannya, sejauh mana pekerjaan

dianggap menantang, sesuai dengan minat dan kemampuan, serta memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa kepuasan responden terhadap pekerjaan tergolong puas.

Dijelaskan oleh Siagian (2004) mengatakan bahwa salah satu faktor yang berperan terhadap kepuasan kerja adalah pekerjaan yang penuh tantangan. Pekerjaan yang mengandung tantangan yang apabila terselesaikan dengan baik merupakan salah satu sumber kepuasan kerja.

Hasil analisis menunjukkan *P value* hasil tabulasi sialng pekerjaan dengan kinerja perawat yaitu 0,012 yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna secara signifikan antara pekerjaan dengan kinerja perawat. Sedangkan hasil uji koefisien phi diketahui kepuasan aspek pekerjaan memiliki hubungan sedang dengan kinerja perawat karena berada pada rentang 0,26-0,5 yaitu dengan nilai 0,295.

Hasil yang diperoleh pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahriadi (2008) tentang determinan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD. Ratu Zalecha Martapura Kabupaten Banjar Kalimantan Selatan yang mengatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara kepuasan psikologi dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Ratu Zalecha Martapura. Dinyatakan bahwa kepuasan psikologi ini meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat, dan keterampilan.

Hubungan kepuasan terhadap kondisi kerja dengan kinerja perawat, kondisi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perasaan perawat terhadap keadaan lingkungan kerjanya, sejauh mana tempat kerja dianggap mendukung dalam melaksanakan tugasnya. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa kepuasan responden terhadap kondisi kerja tergolong puas. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Siagian (2004), relevan untuk menekankan bahwa meskipun benar bahwa efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja pada analisis terakhir tergantung pada unsur manusia dalam organisasi, tetap diperlukan kondisi kerja yang mendukung. Hal ini antara lain berarti tersedianya sarana prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan. Kondisi kerja juga meliputi nyamannya tempat kerja, kebersihan tempat kerja dan keamanan.

Hasil analisis menunjukkan *P value* hasil tabulasi silang kondisi dengan kinerja perawat yaitu 0,573 yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna secara signifikan antara kondisi kerja dengan kinerja perawat.

Hubungan kepuasan terhadap gaji dengan kinerja perawat, gaji yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perasaan perawat terhadap pembayaran yang diterima, sejauh mana gaji dianggap layak dan adil bagi dirinya. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa kepuasan responden terhadap gaji tergolong puas.

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Siagian (2004) mengatakan bahwa terdapat paling sedikit empat faktor yang berperan terhadap kepuasan kerja, dimana salah satu faktor tersebut adalah sistem penghargaan yang adil mencakup soal pengupahan dan penggajian. Dikatakan bahwa biasanya seseorang melihat upah/gaji itu dengan “kaca mata” perbandingan. Perbandingan pertama dikaitkan dengan harapan seseorang berdasarkan tingkat pendidikan, pengalaman, masa kerja dan kebutuhan ekonomisnya. Perbandingan kedua dikaitkan dengan orang lain dalam organisasi seperti yang melakukan pekerjaan yang sejenis serta memikul tanggung jawab profesional yang relatif sama

Hasil analisis menunjukkan *P value* hasil tabulasi silang gaji dengan kinerja perawat yaitu 0,006 yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna secara signifikan antara gaji dengan kinerja perawat. Sedangkan hasil uji koefisien phi diketahui kepuasan aspek gaji memiliki hubungan sedang dengan kinerja perawat karena berada pada rentang 0,26-0,5 yaitu dengan nilai 0,314.

Hasil yang diperoleh pada penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Fahriadi (2008) tentang determinan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD. Ratu Zalecha Martapura Kabupaten Banjar Kalimantan Selatan yang mengatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara kepuasan finansial dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Ratu Zalecha Martapura.

Hubungan kepuasan terhadap peluang pengembangan dengan kinerja perawat, peluang pengembangan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perasaan perawat terhadap kesempatan yang diterima untuk mengembangkan kemampuan dan karirnya, sejauh mana kesempatan dianggap cukup untuk memperoleh pelatihan, pendidikan dan promosi. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa kepuasan responden terhadap peluang pengembangan tergolong puas.

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Siagian (2004) mengatakan bahwa terdapat paling sedikit empat faktor yang berperan terhadap kepuasan kerja, dimana salah satu faktor tersebut adalah sistem penghargaan yang adil mencakup sistem promosi. Siagian menyatakan sukar

membayangkan adanya pekerja yang akan merasa puas apabila berada pada tangga karier yang sama sejak ia mulai masuk dalam organisasi sampai dia meninggalkan organisasi itu

Hasil analisis menunjukkan *P value* hasil tabulasi silang peluang pengembangan dengan kinerja perawat yaitu 0,003 yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna secara signifikan antara peluang pengembangan dengan kinerja perawat. Sedangkan hasil uji koefisien phi diketahui kepuasan aspek peluang pengembangan memiliki hubungan sedang dengan kinerja perawat karena berada pada rentang 0,26-0,5 yaitu dengan nilai 0,339.

Hubungan kepuasan rekan kerja dengan kinerja perawat, rekan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perasaan perawat terhadap perawat lainnya yang bekerja di unit yang sama, sejauh mana mereka dianggap menyenangkan, bersedia memberi nasehat, mendorong dan membantu dalam melaksanakan tugasnya. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa kepuasan responden terhadap rekan kerja tergolong puas.

Sebagaimana yang dijelaskan Luthans (2008) menyatakan bahwa sifat kelompok kerja atau tim akan memberi efek pada kepuasan kerja. Kelompok kerja, terutama tim yang solid, memberikan dukungan, kesenangan, nasehat dan bantuan kepada anggotanya.

Hasil analisis menunjukkan *P value* hasil tabulasi silang rekan kerja dengan kinerja perawat yaitu 0,001 yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna secara signifikan antara rekan kerja dengan kinerja perawat. Sedangkan hasil uji koefisien phi diketahui kepuasan aspek rekan kerja memiliki hubungan sedang dengan kinerja perawat karena berada pada rentang 0,26-0,5 yaitu dengan nilai 0,369.

Hubungan kepuasan supervisi dengan kinerja perawat, supervisi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perasaan perawat terhadap supervise dimana apabila bawahan yang bersangkutan menghadapi masalah-masalah yang meskipun sifatnya pribadi akan tetapi apabila dibiarkan berlangsung terus akan mempunyai dampak negatif terhadap prestasi kerjanya. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa kepuasan responden terhadap supervisi tergolong puas.

Sebagaimana yang dijelaskan Siagian (2004) menyatakan terdapat empat faktor yang berperan terhadap kepuasan kerja, dimana salah satunya adalah sikap orang lain dalam organisasi yang mencakup dukungan atasan. Salah satu bentuk dukungan atasan yang sangat penting artinya adalah kesediaan memberikan pujian kepada bawahan. Dukungan itupun dapat berbentuk nasehat dan pengarahan apabila bawahannya menghadapi kesukaran atau kesulitan dalam penyelesaian tugasnya.



Hasil analisis menunjukkan *P value* hasil tabulasi silang supervisi dengan kinerja perawat yaitu 0,000 yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna secara signifikan antara supervisi dengan kinerja perawat. Sedangkan hasil uji koefisien phi diketahui kepuasan aspek supervisi memiliki hubungan sedang dengan kinerja perawat karena berada pada rentang 0,26-0,5 yaitu dengan nilai 0,391.

Hubungan kepuasan terhadap kepemimpinan dengan kinerja perawat, kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perasaan perawat terhadap kepemimpinannya dalam mendukung pegawai agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dan pada akhirnya akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa kepuasan responden terhadap kepemimpinan tergolong puas.

Sebagaimana yang dijelaskan Hasibuan (2007) bahwa pemimpin adalah seseorang yang memanfaatkan wewenang kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi perilaku karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil analisis menunjukkan *P value* hasil tabulasi silang kepemimpinan dengan kinerja perawat yaitu 0,573 yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna secara signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja perawat.

## **KESIMPULAN**

Ada hubungan kepuasan aspek pekerjaan dengan kinerja perawat artinya responden yang puas terhadap pekerjaannya juga memiliki kinerja yang baik. Tidak ada hubungan kepuasan kerja aspek kondisi kerja dengan kinerja perawat, artinya responden merasa tidak puas terhadap kondisi kerjanya tetapi memiliki kinerja yang baik. Ada hubungan kepuasan kerja aspek gaji dengan kinerja perawat, artinya responden yang puas terhadap gajinya juga memiliki kinerja yang baik. Ada hubungan kepuasan kerja aspek peluang pengembangan dengan kinerja perawat, artinya responden yang puas terhadap peluang pengembangan juga memiliki kinerja yang baik. Ada hubungan kepuasan kerja aspek rekan kerja dengan kinerja, artinya responden yang puas terhadap rekan kerja juga memiliki kinerja yang baik. Ada hubungan kepuasan kerja aspek supervisi dengan kinerja perawat, artinya responden yang puas terhadap supervisi juga memiliki kinerja yang baik. Tidak ada hubungan kepuasan kerja aspek kepemimpinan dengan kinerja

perawat, artinya responden merasa tidak puas terhadap kepemimpinannya tetapi memiliki kinerja yang baik. Kepuasan aspek supervisi yang paling berhubungan dengan kinerja perawat.

## **SARAN**

Dalam hal kondisi kerja, sarana fasilitas kesehatan, pihak rumah sakit dan direktur SDM, keuangan dan bagian umum sebaiknya lebih memperhatikan fasilitas kamar mandi, fasilitas kesehatan khususnya EKG yang belum tersedia di ruang rawat inap khususnya VVIP, karena dapat menghambat perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Dan dalam membuat kebijakan, sebaiknya pimpinan dalam membuat kebijakan harus jelas seperti kebijakan tentang penerimaan pasien, harus ada kebijakan mengenai informasi dari admisi sejak awal penerimaan pasien tentang sehingga pasien tidak bingung dan mengeluh kepada perawat, serta gaji yang kadang dibayar tidak tepat waktu, sebaiknya ada kesepakatan sejak awal tentang tanggal penerimaan gaji dan jasa medis harus dibayar tiap bulan. Serta kepala ruangan lebih mengintensifkan frekuensi pelaksanaan supervisi. Sebab dengan supervisi yang dilakukan dapat membantu perawat dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pengabdian pada pasien.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Andini.2010.*Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada Rumah Sakit Roemani Semarang.*
- Anita.2011.*Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap Santa Maria Rumah Sakit Stella Maris Makassar*
- Ardy, Nugroho.2011.*Pengaruh Komitmen Organisasi, Tindakan Supervisi, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating*
- Baihaqi.2010.*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Study pada PT.Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta)*
- Customer Care.2012.*Data Jumlah Keluhan Pasien Rawat Inap. RS Unhas: Makassar*
- Fahriadi.2008.*Determinan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD. Ratu Zalecha Martapura Kab. Banjar Kalimantan Selatan*
- Guritno.2005.*Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja.JRBI, Vol. 1*

- Hasibuan.1993.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Irmawati.2003.*Analisis Pengaruh Antara Orientasi Professional Terhadap Konflik Peran dan Hubungan Kepuasan Kerja dengan Konflik Peran dan Kinerja* (Studi Empiris pada Rumah Sakit Bhakti Wiratamtam Semarang Jawa Tengah)
- Iswanti.2005.*Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Medis Poliklinik Rawat Jalan RSUD Tugurejo Semarang*
- Katma, Marhani.2008.*Hubungan Kompensasi, Lama Kerja, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Rawat Inap RSUD. Andi Djemma Masamba*
- Luthans, Fred. 1997. *Organizational Behavior*. Edisi Keenam. Mc. Graw Hill, Inc: New York.
- Nursalam.2007.*Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktek Keperawatan Professional*.Salemba Medika: Jakarta
- Prasetyo.2008.*Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Faktor-faktor Kepuasan Kerja Karyawan (studi kasus: PT. XYZ)*
- Robbins, S. & Judge, T.2007.*Organizational Behavior*.12th edition.Prentice Hall
- Siagian, Sondang P.2004.*Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Soekidjo Notoadmodjo, 2010. *Metode penelitian kesehatan*

## LAMPIRAN

**Tabel 1 Distribusi Karakteristik Responden Di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2013**

<b>Karakteristik</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Umur</b>		
21-27	75	97,4
28-34	1	1,3
35-41	1	1,3
<b>Pendidikan</b>		
DIII Keperawatan	19	24,7
DIV Keperawatan	1	1,3
S1 Keperawatan	57	74,0
<b>Status perkawinan</b>		
Belum kawin	63	81,8
Sudah kawin	14	18,2
<b>Masa kerja</b>		
<6 bulan	16	20,8
>6 bulan	61	79,2
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer, 2013*

**Tabel 2 Distribusi Responden Berdasarkan Kepuasan Aspek Pekerjaan, Kondisi Kerja, Gaji, Peluang Pengembangan, Rekan Kerja, Supervisi, dan Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2013**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Pekerjaan</b>		
Puas	71	92,2
Tidak puas	6	7,8
<b>Kondisi kerja</b>		
Puas	51	66,2
Tidak puas	26	33,8
<b>Gaji</b>		
Puas	52	67,5
Tidak puas	25	32,5
<b>Peluang pengembangan</b>		
Puas	51	66,2
Tidak puas	26	33,8
<b>Rekan kerja</b>		
Puas	68	88,3
Tidak puas	9	11,7
<b>Supervisi</b>		
Puas	67	87,0
Tidak puas	10	13,0
<b>Kepemimpinan</b>		
Puas	59	76,6
Tidak puas	18	23,4
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer, 2013*

**Tabel 3 Kepuasan Aspek Pekerjaan, Kondisi kerja, Gaji, Peluang pengembangan, Rekan kerja, Supervisi, dan Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2013**

Variabel Penelitian	Kinerja Perawat			
	Baik		Kurang Baik	
	n	%	n	%
<b>Pekerjaan</b>				
Puas	39	59,4	32	45,1
Tidak puas	0	0	6	100
<b>Kondisi kerja</b>				
Puas	27	52,9	24	47,1
Tidak puas	12	46,2	14	53,8
<b>Gaji</b>				
Puas	32	61,5	20	38,5
Tidak puas	7	28,0	18	72,0
<b>Peluang pengembangan</b>				
Puas	32	62,7	19	37,3
Tidak puas	7	26,9	19	73,1
<b>Rekan kerja</b>				
Puas	39	57,4	29	42,6
Tidak puas	0	0	9	100
<b>Supervisi</b>				
Puas	39	58,2	28	41,8
Tidak puas	0	0	10	100
<b>Kepemimpinan</b>				
Puas	32	54,2	27	45,8
Tidak puas	7	11	10	100
<b>Total</b>	39	50,6	38	49,4

*Sumber: Data Primer, 2013*